

Novedades en relación con la fiscalidad de las indemnizaciones por despido

Analizamos los criterios establecidos por el Tribunal Supremo en relación con la fiscalidad de las indemnizaciones por despido.

Noviembre 2019

Ponte en contacto con PwC Tax & Legal Services:

Borja Montesino-Espartero
Socio responsable de People & Organisation
borja.montesino@pwc.com

Esther Cuasantes
Experta fiscal en el departamento de People & Organisation
esther.cuasante.busto@pwc.com

Indemnización altos directivos

El Tribunal Supremo ha concluido que estarán exentas las indemnizaciones satisfechas a los altos directivos por desistimiento empresarial con el límite establecido en el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección, a saber, hasta el importe de siete días por año de servicio con el límite de seis mensualidades.

Criterios que definen el carácter exento de este tipo concreto de indemnizaciones:

1) El Alto Tribunal concluye que '*a los efectos del artículo 7 e) TRLIRPF, el Real Decreto 1382/1985 adquiere la consideración de normativa de desarrollo del Estatuto de los Trabajadores*'.

2) Concluye además que '*la indemnización de siete días de salario por año trabajado, con el límite de seis mensualidades, ha de ser considerada como indemnización mínima obligatoria para los supuestos de desistimiento del empleador de un trabajador de alta dirección incluso en los casos de pacto expreso que excluya toda indemnización por cese*'.

3) En virtud de la **doctrina sentada por el Tribunal Supremo** a través de la **sentencia de 5 de noviembre de 2019** (recurso 2727/2017), '*necesariamente se ha de entender que en los supuestos de extinción del contrato de alta dirección por desistimiento del empresario existe el derecho a una indemnización mínima obligatoria de 7 días de salario por año de trabajo, con el límite de seis*

mensualidades y, por tanto, que esa cuantía de la indemnización está exenta de tributación en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, al amparo del artículo 7. e) del texto refundido de la Ley del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, aprobado por Real Decreto Legislativo 3/2004, de 5 de marzo', hasta el límite previsto en dicho artículo 7. e) de **180.000 euros**.

4) De esta forma, cabe la **posibilidad de regularizar las indemnizaciones percibidas** que se ajusten a este supuesto de hecho siempre y cuando se cumplan los siguientes **requisitos**:

- Indemnización satisfecha a un alto directivo dentro del ámbito del Real Decreto 1382/1985.
- Indemnización satisfecha por desistimiento del empresario.
- Que no hayan transcurrido más de cuatro años desde la percepción de la indemnización en cuestión.

Actualidad en materia de inspección por las indemnizaciones por despido improcedente:

Adicional al pronunciamiento del Alto Tribunal anteriormente expuesto, consideramos a su vez conveniente abordar las últimas **tendencias** en lo que a la **actuación inspectora** respecta para con las **indemnizaciones por despido improcedente**, en tanto en cuanto estas están siendo **cuestionadas en base a la confluencia de un conjunto de indicios que permiten argumentar a la Inspección que no estamos ante un despido sino ante un pacto** o acuerdo, con la consiguiente **no aplicación de la exención**.



Recomendaciones:

- 1) Deben cuidarse todos los formalismos (entrega de carta de despido –no verbal-) y evitarse terminología de negociación que hagan sospechar la falta de litigiosidad (La empresa ofrece..., las partes acuerdan..., resultado de la negociación... el empleado acepta...).
- 2) Es conveniente que las cantidades se ajusten a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores, o en caso contrario justificar la aceptación por parte del empleado de una cantidad inferior (p.e. temor al resultado incierto de todo proceso judicial).
- 3) Es muy conveniente justificar el motivo por el cual se abona una cantidad superior a la obligatoria, a pesar de que el tratamiento fiscal de cantidades superiores a las fijadas estén previstas en numerosas Consultas Vinculantes de la Dirección General de Tributos.
- 4) Además, conviene precisar que ninguna norma impide el pacto de no competencia y la compensación económica del mismo, si bien dicho pacto de no competencia resta credibilidad a la transacción litigiosa ante el SMAC.
- 5) Queda por resolver la duda de si esta misma doctrina judicial es trasladable a los casos de despido improcedente del alto directivo o de resolución contractual indemnizada a instancia del alto directivo (art. 11 y 10.3 respectivamente del RD 1382/1985), pues también en estos casos podría entenderse que los 20 días de salario en metálico por año de servicio con el tope de 12 mensualidades, previstos a falta de pacto en caso de despido, o los 7 días de salario en metálico por año de servicio con el tope de 6 mensualidades, previstos a falta de pacto en caso de resolución a instancias del alto directivo, son un mínimo legal obligatorio que quedaría exento de tributación hasta los 180.000 euros.

En este sentido, nos remitimos a la reciente **Sentencia Audiencia Nacional (SAN) 2869/2019, de 3 de julio:**

“(...) El núcleo de la impugnación se refiere a la consecuencia extraída por la Administración de que los despidos de los trabajadores no fueron tales, sino que en realidad hubo un acuerdo extintivo de la relación laboral...”

Los **indicios** que están motivando el **cuestionamiento** de la **exención** de las referidas indemnizaciones, podrían resumirse en los siguientes puntos:

1) La **calificación de despido en el ámbito laboral no implica la automática aplicación de la exención**, pues dicha calificación en el ámbito laboral es **independiente de su calificación en el ámbito tributario**.

2) La **aceptación** por parte del empleado de **un importe inferior al que establece el Estatuto de los Trabajadores** como obligatorio.

3) El **pago de cantidades superiores a las cuantías fijadas como obligatorias en el Estatuto de los Trabajadores**.

4) Las **cantidades abonadas no guardan relación con la antigüedad de empleado en la empresa**, sino con otros elementos: tiempo pendiente hasta la jubilación, complemento a la prestación por desempleo, etc.

5) Supuesto de **varios despidos en un mismo momento** que, concurriendo los indicios anteriormente tratados sobre las cuantías, puede generar la apariencia de un plan de salidas negociadas.

6) **Despidos de personas próximas a la jubilación y con gran antigüedad en la empresa**, lo cual puede dar lugar a entender que estuviéramos ante un plan de bajas incentivadas.

7) La existencia de **fraccionamientos o especialidades en el pago de la indemnización**, ya que se podría entender que en este tipo de procesos no tiene por qué existir razón que obligara a aceptar tal fraccionamiento por el empleado.

8) El **pago** de una **cantidad** o cantidades como **pacto de no competencia** para incrementar las cantidades a percibir, pudiendo este acuerdo hacerse extensivo al principal de la indemnización.

Por otra parte, se cuestiona el riesgo real de la competencia de personas de avanzada edad laboral y gran antigüedad en la empresa.

9) En los casos en los que existen **varios despidos** y todos ellos son aceptados **sin litigiosidad**.

Aun cuando estemos ante un auténtico despido y no ante un pacto o acuerdo entre las partes, los indicios descritos pueden inducir al cuestionamiento por parte de la Inspección del carácter exento de la indemnización por despido improcedente (con los límites cuantitativos del artículo 7. e) de la Ley del IRPF).